

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu perusahaan harus menghadapi persaingan dalam bisnis. Persaingan bisnis semakin meningkat, perusahaan harus dipaksakan untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas perusahaan memerlukan partner yaitu sumberdaya manusia. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan para karyawan sehingga keberadaannya dapat berfungsi secara produktif dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan para karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Dengan demikian perkembangan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi dengan terjadinya keseimbangan hal tersebut sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara wajar (Mangkunegara, 2005:19)

Pengelolaan SDM dapat dengan cara memberikan motivasi serta pelatihan kerja pada karyawan. Dengan memberikan motivasi maka karyawan akan berpacu untuk mendorong dirinya untuk bekerja lebih baik dan diberikan pelatihan kepada karyawan dapat memberikan ketrampilan serta menambah tenaga ahli. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk

melaksanakan pekerjaan dengan baik, serta meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai (Sudarmanto, 2009:7)

CV.Surya Roti bergerak dibidang industri pangan yang memproduksi roti produk utama adalah roti cokelat dengan harga Rp.1000. Perusahaan ini berdiri sejak 2005 hingga sekarang dengan jumlah karyawan 59 yang berdomisili di lingkungan pabrik atau luar pabrik bahkan ada juga dari luar pulau. Perusahaan roti ini menggunakan tenaga manusia sebanyak 65% dan 35% menggunakan tenaga mesin. Di samping itu perusahaan juga membekali karyawan ilmu religius.

Akhir akhir ini kinerja karyawan mengalami penurunan. Menurunnya kinerja dapat dilihat dari tingkat realisasi perbulan. Tingkat pendapatan yang semakin menurun akan menjauhkan tujuan perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan permasalahan tersebut. Adapun tingkat realisasi yang dihasilkan oleh karyawan dapat kita lihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1.Data target realisasi CV.Surya Roti Blitar (Pack)

Bulan	Target	Realisasi	Deviasai	
			Selisih	Persentase
Mei	8.500	8.425	75	99,11%
Juni	9.000	8.936	64	99,28%
Juli	9.500	9.426	74	99,22%
Agustus	10.000	9.920	80	99,2%
September	10.000	9.892	108	98,92%

Sumber : CV Surya Roti

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa tingkat realisasi tiap bulannya mengalami penurunan. Selisih target yang mengalami penurunan pada bulan September, yang mana mencapai 108 pack atau 12,8% dari bulan sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi karyawan, dari

keterlambatan karyawan dalam jam masuk kerja yang akan memperlambat produksi karyawan dan dari roti yang dihasilkan perusahaan, roti yang di standartkan perusahaan

Pada motivasi kerja karyawan dapat dilihat pada saat jam masuk kerja, namun masih terdapat karyawan yang belum menempati tempat pekerjaannya seakan menganggap remeh suatu pekerjaan. Setelah melakukan perbincangan dengan salah satu karyawan peneliti menemukan kejanggalan yaitu banyak karyawan yang mengeluhkan akan tidak adanya bonus atas karyawan yang menghasilkan roti yang melebihi target. Mengingat bahwa kebutuhan manusia tidak terbatas dan banyaknya karyawan yang memiliki keluarga, dalam hal ini peneliti menghubungkan teori kebutuhan yaitu teori Maslow (Robbin:2006) tentang dorongan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan dorongan untuk memenuhi penghargaan.

Motivasi kerja adalah Motivasi kerja sebagai dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan disamping itu motivasi kerja sebagai dorongan akan penghargaan atas karyawan yang melebihi target. Keterlambatan karyawan merupakan hambatan yang ditangani karena keterlambatan karyawan akan menghambat kuantitas serta ketepatan waktu yang diberikan pada perusahaan oleh karyawan mengingat perusahaan telah menetapkan realisasi setiap bulan. Adapun keterlambatan karyawan ditujukan pada data keterlambatan berikut :

Tabel 1.2 Data keterlambatan CV. Surya Roti

Bulan	Jumlah karyawan	Keterlambat
Mei	59	5
Juni	59	7
July	59	5
Agustus	59	8
September	59	12
Jumlah		37

Sumber : CV Surya Roti

Tabel diatas menunjukan bahwa mengalami peningkatan setiap bulannya pada keterlambatan setiap bulannya hingga angka kecil sampai besar. Hingga 5 bulan terakhir terdapat 37 karyawan yang terlambat. Mengingat target setiap bulan semakin meningkat maka perusahaan juga akan meningkatkan hasil produksi dan dengan cara meningkatkan kuantitas roti melalui motivasi kerja yang diberikan pada karyawan sehingga karyawan akan menanamkan rasa untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan profesional.

Namun tidak hanya dengan motivasi kerja yang baik saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, kurangnya tenaga ahli dan rendahnya hasil pelatihan. Dengan adanya pelatihan yang tepat dapat menjadikan karyawan bekerja dengan benar dan sesuai dengan bidangnya. Pengertian tentang pelatihan menurut Mathis (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang

spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Pada produksi roti telah terjadi peningkatan roti yang dibawah standart perusahaan itu dapat menurunkan realisasi roti yang dihasilkan karyawan berdasarkan standart perusahaan. Tingkat realisasi menurun disebabkan oleh karyawan yang melakukan tugas mengobrol antar sesama karyawan hingga tidak memperhatikan pengovenan dan penuangan adonan yang sesuai volume perusahaan menjadi masalah utama. Menurut pendapat Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2011:50) "Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan ketrampilan, pengetahuan dan sikap sikap pegawai atau anggota organisasi".

Kurangnya pelatihan yang sangat bermanfaat pada perkembangan kemampuan karyawan untuk dapat memperbaiki kualitas produksi roti yang di hasilkan dan akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Dengan adanya ketrampilan serta kecakapan karyawan untuk menghasil roti sesuai criteria perusahaan. Roti yang dibawah standart perusahaan yang nantinya akan diafkirkan.

Perusahaan telah melakukan pendataan roti yang dibawah standart mutu perusahaan yang mana menjadi acuan perusahaan untuk melakukan kajian ulang guna meningkatkan kualitas karyawan melalui pelatihan. Berikut tabel roti yang dibawah standart mutu perusahaan

Tabel 1.3 Data roti yang dibawah standart mutu perusahaan(pack)

Bulan	Target	Realisasi	Deviasi	
			Selisih	Persentase
Mei	8.500	8.215	235	96,64%
Juni	9.000	8.450	550	93,88%
July	9.500	8.920	580	93,89%
Agustus	10.000	9.350	650	93,5%
Oktober	10.000	9.100	900	91%

Sumber : CV Surya Roti

Pada tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa roti yang tidak sesuai criteria perusahaan mengalami peningkatan setiap bulannya. Masih adanya karyawan yang teledor akan pekerjaan yang membuat karyawan meningkatkan roti yang tidak berstandart perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang baik akan menghasilkan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya pelatihan yang akan meningkatkan kemampuan yang baik pula karyawan tidak dapat bekerja dengan baik begitu juga sebaliknya.

Jika seorang karyawan memiliki kemampuan namun tidak ada kemauan dalam bekerja, maka hasil kerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal. Jadi adanya dorongan bekerja juga harus diiringi dengan adanya kemampuan sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui pelatihan dan

motivasi yang dimiliki CV.Surya Roti. Oleh sebab itu penulis melakukan penelitian yang mengambil judul tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.Surya Roti Kabupaten Blitar.

B. Rumusan Masalah

Dari latarbelakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan di CV.Surya Roti Blitar?
2. Apakah motivasi kerja dan pelatihan kerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV.Surya Roti Blitar?
3. Apakah motivasi kerja dan pelatihan kerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV.Surya Roti Blitar?
4. Manakah dari motivasi kerja dan pelatihan kerja karyawan yang berpengaruh lebih kuat terhadap kinerja karyawan CV.Surya Roti Blitar?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya difokuskan pada permasalahan yang diteliti yaitu: pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja di CV. Surya Roti, maka penulis membatasi masalahnya diantaranya, objek yang diteliti adalah karyawan CV. Surya Roti Blitar yang berjumlah 59 karyawan. Permasalahan kinerja dilihat dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Mathis dan Jackson, 2006)

Variabel motivasi kerja dilihat dari dorongan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan Sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi (Robbin, 2006). Variable pelatihan kerja dilihat dari hasil pelatihan berupa kemampuan berfikir, sikap dan kecakapan (Siagian, 2004).

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan di CV.Surya Roti Blitar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV.Surya Roti Blitar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV.Surya Roti Blitar.
4. Untuk mengetahui pengaruh paling kuat diantara motivasi kerja dan pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan CV.Surya Roti Blitar.

E. Manfaat penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai evaluasi dan perbandingan dalam memberikan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan CV.Surya Roti Blitar

2. Bagi Peneliti Lain.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi sumber referensi

pada penelitian selanjutnya khususnya penelitian tentang “pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan”

